

Kolektívna zmluva na rok 2026 - 2028

v súlade s § 231 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov (ďalej len „ZP“) a
zákonom č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov, zmluvné strany:

Mestská časť Bratislava-Čunovo,
so sídlom Hraničiarska 144/22, 851 10 Bratislava, IČO: 00641243,
zastúpená štatutárom **Gabrielou Ferenčákovou, starostkou**

(ďalej len „zamestnávateľ“)

a

**Základná organizácia Slovenského odborového zväzu verejnej správy pri Miestnych
úradoch mestských častí Bratislava-Petržalka, Bratislava-Jarovce, Bratislava-Rusovce,
Bratislava-Čunovo a RUSEKO Rusovce, zastúpená predsedníčkou základnej organizácie
Mgr. Alžbetou Broszovou**

(ďalej len „odborová organizácia“)

(ďalej spolu aj ako „zmluvné strany“)

v záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania
zamestnancov Mestskej časti Bratislava-Čunovo (ďalej len „zamestnanci“) na rok 2026

uzatvárajú túto

kolektívnu zmluvu

Časť I.

Všeobecné ustanovenia

Článok 1

Cieľom tejto kolektívnej zmluvy je podrobnejšie upraviť vzťahy medzi zamestnávateľom a zamestnancami v záujme prehĺbenia starostlivosti o zamestnancov a tým i vytvorenia ďalších predpokladov na kvalitné plnenie úloh zamestnancami. V záujme toho budú zmluvné strany pri riešení vzájomných vzťahov a práv prednostne používať prostriedky kolektívneho vyjednávania. Kolektívna zmluva sa riadi všeobecne záväznými právnymi predpismi, ktoré sú záväzné pre obidve zmluvné strany.

Článok 2

Táto kolektívna zmluva upravuje:

- a) postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy zmluvných strán,
- b) pracovnoprávne vzťahy,
- c) podmienky odmeňovania zamestnancov,
- d) sociálnu oblasť a využitie sociálneho fondu.

Článok 3

1. Táto kolektívna zmluva je záväzná pre zmluvné strany a všetkých zamestnancov, ktorí vykonávajú práce v pracovnom pomere na ustanovený týždenný pracovný čas a v pracovnom pomere na kratší pracovný čas k zamestnávateľovi bez ohľadu na ich príslušnosť k odborom. Kolektívna zmluva sa nevzťahuje na zamestnancov, ktorí pre zamestnávateľa pracujú na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru.
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje, že nebude diskriminovať členov a funkcionárov odborovej organizácie za ich členstvo, námety, kritické pripomienky a činnosť vyplývajúcu z výkonu odborovej funkcie a bude plne rešpektovať právnu ochranu funkcionárov odborovej organizácie.

Časť II.

Postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy

Článok 4

1. Zamestnávateľ uznáva odborovú organizáciu a jej výbor za jediného predstaviteľa všetkých zamestnancov v kolektívnom vyjednaní. Uznáva práva odborovej organizácie vyplývajúce z platných pracovnoprávných predpisov a tejto kolektívnej zmluvy.
2. Zamestnávateľ umožní pôsobenie odborovej organizácie na pracovisku a v súlade s § 240 ods. 5 ZP jej poskytne na organizačnú, kultúrnu a vzdelávaciu činnosť jej členov

u zamestnávateľa bezplatne miestnosť s nevyhnutným vybavením, pre potreby sídla odborovej organizácie a jej činnosť.

3. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom na výkon funkcie v odborovej organizácii a účasť na odborárskom vzdelávaní, na seminároch, poradách a zjazde pracovné voľno s náhradou mzdy na nevyhnutne potrebný čas.
4. Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľ členské príspevky členov odborovej organizácie bude bezplatne poukazovať na účet odborovej organizácie formou zrážky zo mzdy na základe jeho predchádzajúceho písomného súhlasu, ktorý zabezpečí odborová organizácia. Takto získané členské príspevky poukáže zamestnávateľ na účet odborovej organizácie najneskôr do 3 pracovných dní po termíne vyúčtovania mzdy. Zároveň zamestnávateľ poskytne odborovej organizácii prehľad o vykonaných zrážkach členských príspevkov v elektronickej a tlačenej forme, ak tomu nebránia technické obmedzenia.
5. Súhlas s zrážkou zo mzdy môže zamestnanec odvolať písomne najneskôr do konca mesiaca, za ktorý sa mzda vypláca, avšak až po potvrdení žiadosti o zrušenie členstva v základnej odborovej organizácii predsedom základnej organizácie.

Časť III.

Pracovnoprávne vzťahy

Článok 5

1. Zástupcovia odborovej organizácie majú právo v zmysle § 239 ZP vykonávať kontrolu dodržiavania pracovnoprávnych predpisov vrátane mzdových predpisov a záväzkov vyplývajúcich z kolektívnej zmluvy. Na tento účel sú oprávnení najmä vstupovať na pracoviská zamestnávateľa v čase dohodnutom so zamestnávateľom a ak sa so zamestnávateľom nedohodnú, najneskôr do troch pracovných dní po oznámení zamestnávateľovi o vstupe na jeho pracoviská; vyžadovať od vedúcich zamestnancov potrebné informácie a podklady, podávať návrhy na zlepšovanie pracovných podmienok, vyžadovať od zamestnávateľa, aby dal pokyn na odstránenie zistených nedostatkov, navrhovať zamestnávateľovi alebo inému orgánu poverenému kontrolou dodržiavania pracovnoprávnych predpisov, aby uplatnil vhodné opatrenia voči vedúcim zamestnancom, ktorí porušujú pracovnoprávne predpisy alebo povinnosti vyplývajúce pre nich z kolektívnych zmlúv, vyžadovať od zamestnávateľa informácie o tom, aké opatrenia boli vykonané na odstránenie nedostatkov zistených pri výkone kontroly.
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje, že všetky vnútorné akty týkajúce sa pracovných, ekonomických a sociálnych podmienok zamestnancov vopred prerokuje s odborovou organizáciou.
3. Zamestnávateľ v súlade s § 84 ZP vydá Pracovný poriadok Miestneho úradu Mestskej časti Bratislava-Čunovo (ďalej len „pracovný poriadok“) alebo vykoná jeho zmeny a doplnky len po predchádzajúcom súhlase odborovej organizácie, inak je pracovný poriadok v zmysle ZP neplatný.

4. Zamestnávateľ, zamestnanci, zástupcovia zamestnancov pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci a odborová organizácia navzájom spolupracujú pri plánovaní a vykonávaní opatrení v oblasti ochrany práce.
5. Činnosť zástupcu odborovej organizácie, ktorá bezprostredne súvisí s plnením úloh zamestnávateľa, sa považuje za výkon práce, za ktorý patrí zamestnancovi mzda.
6. Zástupcovia odborovej organizácie sú povinní zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, o ktorých sa dozvedeli pri výkone svojej funkcie a ktoré boli zamestnávateľom označené ako dôverné. Táto povinnosť trvá aj počas jedného roka po skončení výkonu funkcie v odborovej organizácii.
7. Zamestnávateľ je povinný vytvárať podmienky na ochranu života a zdravia pri práci v zmysle zákona o BOZP, zákona č. 314/2001 Z. z. o ochrane pred požiarom v znení neskorších predpisov a zákona č. 377/2004 Z. z. o ochrane nefajčiarov a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.
8. Zamestnávateľ vykonáva kontrolu, či zamestnanec nie je v pracovnom čase pod vplyvom alkoholu, omamných látok alebo psychotropných látok a či dodržiava určený zákaz fajčenia v priestoroch zamestnávateľa, okrem vyhradených priestorov, v súlade s aktuálne platnými smernicami zamestnávateľa pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci za účasti dvoch svedkov - vedúceho zamestnanca a zástupcu zamestnancov pre bezpečnosť.
9. Zamestnávateľ hradí všetky náklady spojené s rekvalifikáciou a školením, ktoré sú potrebné na výkon pracovnej činnosti zamestnanca, ak zamestnávateľ s rekvalifikáciou zamestnanca súhlasí. Zvyšovanie kvalifikácie zamestnanca štúdiom popri zamestnaní upravuje Dohoda o zvýšení kvalifikácie uzatvorená medzi zamestnávateľom a zamestnancom v zmysle § 155 ZP na základe posúdenia individuálne podanej žiadosti zamestnancom.
10. Zamestnanci sú povinní absolvovať školenia, kurzy a semináre organizované zamestnávateľom pre výkon pracovnej činnosti za účelom zvyšovania si kvalifikácie a odbornosti, podrobovať sa predpísanej skúške, ako aj samoštúdiom si zvyšovať kvalifikáciu. V prípade neodôvodneného odmietnutia nástupu na školenia, kurzy, semináre, vzdelávania, sa toto bude považovať za porušenie pracovnej disciplíny. V prípade nevykonania predpísaných skúšok, ktoré sú potrebné na výkon pracovných činností, sa toto bude považovať za nesplnenie kvalifikačného predpokladu na výkon činností.

Článok 6

Pracovný čas

1. Pracovný čas zamestnanca je 37 a 1/2 hodiny týždenne.
2. Pracovná doba, jej začiatok a koniec jednotlivých skupín zamestnancov určuje zamestnávateľ po dohode s odborovou organizáciou a sú upravené v pracovnom poriadku.
3. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom prestávku na jedenie a odpočinok v trvaní 30 minút, pokiaľ je pracovná zmena dlhšia ako 6 hodín. Začiatok a koniec prestávky je určený v pracovnom poriadku.

Článok 7

Pracovné voľno s náhradou mzdy

1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy na nevyhnutne potrebný čas na výkon verejných funkcií a občianskych povinností upravených v § 137 ods. 1 až 4 Zákonníka práce.
2. Pre účely tejto kolektívnej zmluvy sa za občiansku povinnosť považuje aj reprezentácia Mestskej časti Bratislava-Čunovo prostredníctvom občianskeho združenia, spoločensko-kultúrnej, športovej a školskej organizácie alebo obdobného združenia (nie politického), prípadne prostredníctvom dobrovoľníckej činnosti zamestnanca v rámci organizovania kultúrno-spoločenských a charitatívnych podujatí organizovaných Mestskou časťou Bratislava-Čunovo. Pracovné voľno s náhradou mzdy podľa predchádzajúcej vety bude zamestnávateľom poskytnuté zamestnancovi najviac v rozsahu 4 pracovných dní v kalendárnom roku.
3. Zamestnávateľ poskytne pracovné voľno s náhradou mzdy za celý pracovný deň
 - a) na zotavenie, v ktorom sa zamestnanec podrobil darovaniu krvi, aferéze alebo iného biologického materiálu,
 - b) zamestnancovi, ktorý je rodičom dieťaťa do 10 roku veku vrátane, a to na deň nástupu do základnej školy na začiatku príslušného školského roku.

Článok 8

Dovolenka

Zamestnancom patrí dovolenka v trvaní jedného týždňa nad rámec ustanovený zákonom.

Časť IV.

Podmienky odmeňovania zamestnancov

Článok 9

1. Odmeňovanie zamestnancov je stanovené na základe zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme.
2. Do doby rozhodnej pre zaradenie u zamestnanca do príslušného platového stupňa sa započítava doba inej než požadovanej pracovnej činnosti najviac v rozsahu dvoch tretín, ak zamestnávateľ rozhodne o využiteľnosti pre úspešný výkon pracovnej činnosti, ak sa nezapočíta celá.
- 3.
4. Zamestnávateľ vyčlení v objeme finančných prostriedkov určených na odmeny zamestnancom zo schváleného ročného rozpočtu v zmysle zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov podľa § 20, ods. 1 písm. a, b, na každého zamestnanca navyše

dva funkčné platy. Odmena bude vyplatená miestnemu kontrolórovi a zamestnancom, ktorí sú v pracovnom pomere na dobu neurčitú a nie sú vo výpovednej lehote:

- a) odmena bude poskytnutá zamestnancovi podľa § 20 ods. 1 písm. a, b, najviac vo výške jedného funkčného platu za mesiac jún,
- b) odmena bude poskytnutá zamestnancovi podľa § 20 ods. 1 písm. a, b, najviac vo výške jedného funkčného platu za mesiac november.

V prípade dlhodobej neprítomnosti v práci viac ako 40 pracovných dní za príslušné obdobie, sa odmena v bodoch a) a b), úmerne kráti k počtom odpracovaných dní. Príslušné obdobie podľa bodu 3 písm. a) je obdobie január až jún, podľa bodu 3 písm. b) je obdobie júl až november.

5. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pri príležitosti životného jubilea dosiahnutia 50 a 60 rokov veku odmenu vo výške jedného funkčného platu, ak zamestnanec odpracoval u zamestnávateľa minimálne dva roky.
6. Zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancovi pri pracovnom jubileu a to 15 rokov, 20 rokov a 30 rokov odmenu vo výške jedného funkčného platu.
7. Zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancovi odmenu do výšky 300 € pri príležitosti dňa matiek a dňa otcov.

Článok 10 **Valorizácia**

Valorizácia platov sa uskutoční v zmysle kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa zákona č. 553/2003 o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme. V prípade, že sa valorizácia platov v zmysle KZVS neuskutoční vykoná sa k 1. januára vo výške 7%.

Článok 11 **Odchodné**

Pri prvom skončení pracovného pomeru po vzniku nároku na starobný alebo invalidný dôchodok (ak pokles schopností vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70%), vyplatí zamestnávateľ zamestnancovi odchodné vo výške dvojnásobku funkčného platu zamestnanca.

Článok 12 **Odstupné**

Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a), b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobo spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, odstupné najmenej v sume

- a) jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval menej ako dva roky,
- b) dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,

- c) štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
- d) päťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
- e) šesťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.

Článok 13

Kontrola odborových orgánov

Odborová organizácia uplatní právo kontroly nad dodržiavaním pracovnoprávných predpisov vrátane mzdových predpisov, ako aj záväzkov vyplývajúcich z kolektívnej zmluvy v zmysle § 239 ZP. Termín a rozsah kontroly písomne oznámi odborová organizácia zamestnávateľovi dva týždne pred jej uskutočnením a výsledok kontroly s prípadnými navrhovanými opatreniami na nápravu odovzdá zamestnávateľovi bezprostredne, najneskôr však do desiatich pracovných dní po vykonanej kontrole.

Časť V.

Doplňkové dôchodkové sporenie

Článok 14

1. Zamestnávateľ uzatvoril(i) zamestnávateľské zmluvy s doplnkovými dôchodkovými poisťovňami tak, aby zamestnanci mali možnosť zúčastniť sa na tomto poistení. Zamestnávateľ umožňuje účasť na doplnkovom dôchodkovom poistení (ďalej len „DDP“) všetkým zamestnancom, ktorí sú v pracovnom pomere a o účasť na doplnkovom dôchodkovom poistení prejavia záujem.
2. Príspevok zamestnávateľa na DDP je vo výške 2 % z vymeriavacieho základu mzdy zamestnanca.
3. V prípade, že zamestnancovi nevznikne nárok za kalendárny mesiac na hrubú mzdu, napr. z dôvodu práceneschopnosti, ošetrovania člena rodiny, materskej dovolenky, rodičovskej dovolenky, neplateného voľna a pod., za takýto mesiac nebude zamestnancovi vyplatený zamestnávateľský príspevok.

Časť VI.

Sociálny fond

Článok 15

1. Zmluvné strany sa dohodli v súlade so zákonom č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov, že v záujme zabezpečenia sociálnych potrieb zamestnancov celkový prídel do sociálneho fondu je tvorený:

- a) povinným prídedom vo výške 1,00%,
 - b) ďalším prídedom dohodnutým v kolektívnej zmluve vo výške 0,50 % zo súhrnu hrubých platov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytnúť príspevok zo sociálneho fondu:
- a) na stravovanie vo výške 1 € na jedno hlavné jedlo pre zamestnancov, ktorí sa nestravujú vo vlastnom zariadení,
 - b) na stravovanie vo výške 0,15 € na jedno hlavné jedlo pre zamestnancov materských škôl a školských zariadení, ktorí sa stravujú vo vlastnom zariadení,
 - c) jednorazový sociálny príspevok pri narodení dieťaťa po predložení rodného listu dieťaťa vo výške 100 €
 - d) jednorazový sociálny príspevok pri dlhodobej pracovnej neschopnosti trvajúcej najmenej 50 pracovných dní vcelku, na základe žiadosti zamestnanca do výšky 100 €
 - e) pri príležitosti sviatku sv. Mikuláša, v hodnote najmenej 30 € na zamestnanca
 - f) na posedenia a spoločenské podujatia najmenej 15 € na zamestnanca
 - g) na kultúrne, športové a poznávacie zájazdy zamestnancov a ich rodinných príslušníkov, vo výške stanovenej podľa finančných prostriedkov na účte sociálneho fondu
 - h) nenávratnú sociálnu výpomoc (napr. živelná udalosť, pri krádeži osobných predmetov, pri úmrtí rodinného príslušníka – napr. manžel, manželka, rodič a deti), na základe písomnej žiadosti zamestnanca
 - i) rekondičné pobyty a rehabilitácie zamestnancov do výšky 100 € na rok
3. O použití sociálneho fondu rozhoduje starosta mestskej časti na návrh zástupcu odborovej organizácie.
4. Čerpanie sociálneho fondu sa vzťahuje len na zamestnancov v pracovnom pomere a ich rodinných príslušníkov, v zmysle zákona č. 152/1994 Z. z., v znení neskorších predpisov.

Článok 16

Stravovanie

1. Zamestnávateľ poskytuje v zmysle zákona č. 152/1994 Z. z. zamestnancom a starostovi príspevok na stravu vo výške 55 % stravného, poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín, podľa osobitného predpisu. Stravovanie zabezpečí:
- a) poskytnutím jedného teplého hlavného jedla vo vlastnom stravovacom zariadení pre zamestnancov materských škôl a školských zariadení. Pokiaľ bude školské zariadenie mimo prevádzky, tak sa ich stravovanie zabezpečí formou finančného príspevku na stravovanie.
 - b) formou stravovacích poukážok alebo finančného príspevku na zabezpečenie stravovania pre zamestnancov miestneho úradu.

2. Zamestnávateľ zabezpečí poskytovanie stravy zamestnancom aj počas osobných prekážok v práci na strane zamestnanca, napr. dovolenka, náhradné voľno, ošetrovanie člena rodiny, práceneschopnosť. V prípade práceneschopnosti najviac po dobu 60 dní, ak u zamestnávateľa odpracoval viac ako jeden rok.

Časť VII.

Článok 17 Vzájomná súčinnosť

Zmluvné strany zabezpečia plnenie prijatých záväzkov tak, aby sa práva a povinnosti vyplývajúce z tejto kolektívnej zmluvy vzťahovali na všetkých zamestnancov v pracovnom pomere.

Časť VIII.

Záverčné ustanovenia

Článok 18

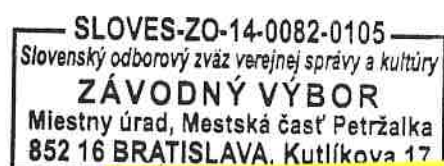
1. Kolektívna zmluva sa uzatvára na obdobie od 01. marca 2026 do 31. decembra 2028.
2. Kolektívna zmluva nadobúda platnosť dňom podpisu oboma zmluvnými stranami a účinnosť 01. marca 2026.
3. Každá zo zmluvných strán môže navrhnúť rokovanie o zmene alebo doplnení tejto kolektívnej zmluvy. Návrh je povinná doručiť písomne a druhá strana je povinná písomne odpovedať do 15 dní odo dňa doručenia návrhu.
4. V prípade, že ani jedna zo zmluvných strán najneskôr 60 dní pred ukončením platnosti tejto kolektívnej zmluvy nepodá návrh na uzatvorenie novej kolektívnej zmluvy, predlžuje sa platnosť tejto kolektívnej zmluvy na obdobie ďalšieho kalendárneho roka.
5. Zmeny a dodatky prijaté zmluvnými stranami musia mať písomnú formu a sú záväzné po ich podpísaní oprávnenými zástupcami.
6. Táto kolektívna zmluva je záväzná pre zmluvné strany a pre ich právnych nástupcov v dobe jej platnosti.
7. Kolektívna zmluva je vypracovaná v šiestich vyhotoveniach s platnosťou originálu, z ktorých zamestnávateľ dostane päť vyhotovení a odborová organizácia jedno vyhotovenie.
8. Zamestnávateľ zabezpečí do 15 dní od podpísania tejto kolektívnej zmluvy, aby jedno vyhotovenie zmluvy bolo k dispozícii na každom pracovisku zamestnávateľa; to platí obdobne pre odborovú organizáciu v rámci jej pôsobnosti.
9. Zmluvné strany vyhlasujú, že ich zmluvná voľnosť pre tento právny úkon nie je obmedzená, že túto zmluvu uzavreli na základe ich slobodnej, vážnej a pravej vôle, že táto zmluva nebola uzavretá v tiesni za nápadne nevýhodných podmienok, že si túto zmluvu pred podpisom pozorne prečítali, jej obsahu porozumeli a na znak súhlasu ju vlastnoručne podpísali.

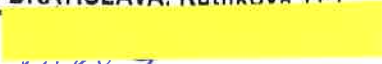
10. Zamestnávateľ sa zaväzuje v súlade s §5a ods. 5 písm. b) a ods. 6) zák. č. 211/2000 Z. z. bezodkladne, najneskôr nasledujúci pracovný deň po podpise kolektívnej zmluvy, kolektívnu zmluvu zverejniť v Centrálnom registri zmlúv.
11. Účinnosť kolektívnej zmluvy na rok 2010 vrátane dodatkov končí dňom podpísania kolektívnej zmluvy na rok 2026.

Bratislava 27.02.2026




Gabriela Ferencáková
starostka




Mgr. Alžbeta Broszová
predsedníčka odborovej organizácie